Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i HCL Sweden AB, org. nr 556551-6068

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för HCL Sweden AB för räkenskapsåret 2019-04-01—2020-03-31.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av HCL Sweden ABs finansiella ställning per den 31 mars 2020 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för räkenskapsåret enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till HCL Sweden AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Övriga upplysningar

Revisionen av årsredovisningen för räkenskapsåret 2018-04-01—2019-03-31 har utförts av en annan revisor som lämnat en revisionsberättelse daterad den 29 juni 2019 med omodifierade uttalanden i Rapport om årsredovisningen.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för HCL Sweden AB för räkenskapsåret 2019-04-01—2020-03-31 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till HCL Sweden AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Stockholm den 31 augusti 2020

KPMG AB

Anders Taaler
Auktoriserad revisor

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i HCL Sweden AB org. nr 556551-6068

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2019-04-01--2020-03-31 i appendix och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 31 augusti 2020

KPMG AB

Anders Taaler
Auktoriserad revisor

Årsredovisning

för

HCL Sweden AB

556551-6068

Räkenskapsåret

1 april 2019 – 31 mars 2020

Årsredovisning och finansiella rapporter för räkenskapsåret som slutade 31 mars 2020

Innehåll	Sida
Styrelsens rapport	1–3
Resultaträkning	4
Balansräkning	5–6
Kassaflödesanalys	7
Noter till de finansiella rapporterna	8–16

AF

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

ÅRSREDOVISNING FÖR RÄKENSKAPSÅRET 1 april 2019 – 31 mars 2020

Styrelsen för HCL Sweden AB avger härmed följande årsredovisning för räkenskapsåret 1 april 2019 – 31 mars 2020.

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Översikt

Under räkenskapsåret 2019–2020 uppgick Bolagets intäkter till 353 946 KSEK, jämfört med 384 672 KSEK föregående år. Vinsten efter finansiella poster uppgick till 15 032 KSEK, jämfört med en vinst på 12 155 KSEK föregående år.

Verksamheten

HCL Sweden AB ("Bolaget/HCL") är ett svenskt aktiebolag (organisationsnummer 556551-6068) som är helägt dotterbolag till HCL Great Britain Limited, med säte i Storbritannien (organisationsnummer 3299523), vilket slutligen innehas av moderbolaget HCL Technologies Ltd. Bolaget har varit verksamt på den svenska marknaden sedan januari 1998. Bolaget tillhandahåller ett brett utbud av tjänster inom områdena informationsteknologi och ingenjörstjänster.

Översikt av verksamheten

Bolaget förnyade och expanderade sina affärer med flera av dess största kunder och etablerade flera väsentliga nya kundrelationer.

Förväntningar på framtida utveckling

Efterfrågan på bolagets tjänster förväntas ligga på en stabil nivå under räkenskapsåret 2020–21.

Risker och osäkerheter

Mjukvarubranschen bedrivs i en dynamisk och konkurrenspräglad miljö som karakteriseras av snabbt förändrad teknologi och innovationer som ständigt påverkar konventionella affärsmodeller. Bolaget risker är exponering mot valutarisk och kreditrisk. Bolaget har infört kontrollrutiner för att minimera dessa risker.

Förändringar i eget kapital

	Aktie-kapital	Reserv-fond	Balanserat resultat	Årets resultat Förlust
Ingående balans (10 000 aktier med kvotvärde 10)	100	15	102 622	10 983
Resultatdisposition	-	-	10 983	(10 983)
Årets resultat	-	-	-	9 938
Utgående balans	100	15	113 605	9 938

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

Erkännanden

Styrelsen vill uttrycka sin uppskattning för de anställdas bidrag till Bolaget under året. Bolaget har uppnått imponerande tillväxt genom kompetens, hårt arbete och stöd från anställda på alla nivåer. Styrelsen vill tacka Bolagets kunder, klienter, leverantörer och andra affärspartner för deras fortsatta stöd till Bolagets tillväxt. Styrelsen vill även tacka myndigheterna och de finansiella institutionerna för deras samarbete och assistans till Bolaget.

Femårsöversikt

	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16
Nettoomsättning	353 946	384 672	510 832	766 326	681 809
Resultat efter finansiella poster	15 032	12 155	16 088	43 386	50 062
Balansomslutning	262 608	312 555	248 428	336 615	514 202
Soliditet, % *	47.1	36.4	41.4	43.2	21.6
Rörelsemarginal, % **	3.1	2.0	4.1	3.4	6.8
Avkastning eget kapital, % ***	8.0	9.7	9.2	22.2	35.0
Antal anställda	52	61	74	78	118

* Soliditet, % avser Justerat eget kapital i procent av balansomslutning
** Rörelsemarginal, % avser Rörelseresultatet i procent av nettoomsättningen
*** Avkastning på eget kapital, % avser Nettoresultatet i procent av justerat eget kapital

Förslag till resultatdisposition

Styrelsen föreslår att till förfogande stående medel	31 mars 2019
Balanserat resultat	113 605
Årets resultat	9 938
Totalt	123 543
Disponeras så att	
i ny räkning överföres	123 543
Totalt	123 543

För bolagets resultat och finansiella ställning i övrigt hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkning avseende 31 mars 2020 och 31 mars 2019.

Hållbarhetsrapport

I enlighet med Årsredovisningslagen har bolaget upprättat en hållbarhetsrapport. Bolaget har upprättat en rapport som är skild från årsredovisningen, se bilaga 1. Hållbarhetsrapporten har lämnats till revisor tillsammans med årsredovisningen.

COVID-19 Påverkan

I början av mars 2020 spreds utbrottet av COVID-19 från Asien till resten av världen. Regeringar världen över har vidtagit drastiska åtgärder för att kontrollera sjukdomen och den senaste utvecklingen visar de allvarliga konsekvenser som detta har på den globala ekonomin, inklusive olika sektorer inom lokala ekonomier. Vi förväntar oss också att påverkan av COVID-19 blir begränsad då organisationen arbetar virtuellt för att prioritera våra anställdas säkerhet, garantera verksamhetens kontinuitet och uppfylla våra kundåtaganden.

Med hänsyn till den mycket höga osäkerheten kring sjukdomen kan de eventuella finansiella konsekvenserna för tillfället inte tillförlitligt uppskattas och ledningen kommer att följa utvecklingen noggrant. Baserat på känslighetsanalys och våra kassaflödesprognoser förväntar vi oss dock att företaget kommer att kunna hantera eventuella tillbakagångar. Baserat på det ovannämnda, vår nuvarande kunskap och tillgänglig information förväntar vi oss därför inte att detta utbrott kommer att påverka företagets förmåga att fortsätta sin verksamhet.

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

RESULTATRÄKNING
För räkenskapsåret som upphör 31 mars 2020

		1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Nettoomsättning	Not 2	353 946	384 672
		353 946	384 672
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader		(192 870)	(215 838)
Personalkostnader	Not 3	(130 779)	(128 960)
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar	Not 4	(16 837)	(22 016)
Övriga rörelsekostnader	Not 5	(2 383)	(10 221)
		11 077	7 637
Resultat från finansiella investeringar			
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter			
- Från koncernbolag		1 285	1 429
- Från bolag utanför koncernen		20	277
Kursdifferenser		2 747	2 814
Räntekostnader och liknande resultatposter			
- Från bolag utanför koncernen		(97)	(2)
Resultat efter finansiella poster		15 032	12 155
Skatt på årets resultat	Not 12	(5 094)	(1 172)
Årets resultat		9 938	10 983

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

BALANSRÄKNING		31 mars 2020	31 mars 2019
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar	Not 4	18 753	34 978
Finansiella anläggningstillgångar			
Uppskjutna skattetillgångar	Not 12	46	103
Summa anläggningstillgångar		18 799	35 081
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		36 614	45 712
Fordringar hos koncernbolag		157 137	106 997
Övriga fordringar		3 407	2 242
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	Not 7	9 941	18 925
Aktuell skattefordran		389	4 619
		207 488	178 495
Kassa och bank	Not 8	36 321	98 979
Summa omsättningstillgångar		243 809	277 474
SUMMA TILLGÅNGAR		262 608	312 555

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

BALANSRÄKNING		31 mars 2020	31 mars 2019
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
(Belopp i SEK)			
Eget kapital	Not 9		
Bundet eget kapital:			
Aktiekapital		100	100
Reservfond		15	15
		115	115
Fritt eget kapital:			
Balanserat resultat		113 605	102 622
Årets resultat		9 938	10 983
		123 543	113 605
Summa eget kapital		123 658	113 720
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 701	3 677
Skulder till koncernbolag		61 891	131 878
Övriga skulder		17 348	12 806
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	Not 10	57 010	50 474
Summa kortfristiga skulder		138 950	198 835
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		262 608	312 555

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

Kassaflödesanalys
För räkenskapsåret som upphör 31 mars 2020

		1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Den löpande verksamheten			
Rörelseresultat		11 077	7 637
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet			
Avskrivningar och nedskrivningar	Not 4	16 837	22 016
Orealiserade kursdifferenser, förluster/(vinster)		2 747	2 778
Förlust från avyttring av materiella tillgångar		-	23
		30 661	**32 454**
Erhållen ränta		1 305	1 707
Betald inkomstskatt		(806)	(7 075)
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		31 160	27 086
Förändringar i rörelsekapital			
Förändring av rörelsefordringar		(33 225)	13 123
Förändring av rörelseskulder		(59 885)	54 323
Realiserade kursdifferenser, vinster/(förluster)		-	36
Kassaflöde från den löpande verksamheten		**(61 950)**	**94 568**
Investeringsverksamheten			
Avyttring av materiella anläggningstillgångar	Not 4	684	-
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	Not 4	(1 295)	(5 851)
Kassaflöde från investeringsverksamheten		**(611)**	**(5 851)**
Finansieringsverksamheten			
Erlagd ränta		(97)	(2)
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		**(97)**	**(2)**
Nettoförändring i kassaflöde		**(62 658)**	**88 715**
Likvida medel vid årets början	Not 8	**98 979**	**10 264**
Likvida medel vid årets slut		**36 321**	**98 979**

HCL Sweden AB
Organisationsnummer 556551-6068
(Årsredovisningen är upprättad i KSEK, förutom aktier och uppgifter per aktie)

Noter till de finansiella rapporterna

Not 1: Redovisningsprinciper

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt årsredovisningslagen (1995:1554) och BFNAR 2012:1 Årsredovisning (K3).

Koncernförhållanden

HCL Sweden AB är ett helägt dotterbolag till HCL Great Britain Ltd, med säte i England. HCL Great Britain Ltd ingår i en koncern där HCL Technologies Ltd, med säte i Indien, upprättar koncernredovisning för den största koncernen.

Av totala inköp och försäljningar mätt i kronor avser 76 % (föregående år 76 %) av inköpen och 42 % (föregående år 34 %) av försäljningarna koncerninterna transaktioner.

Uppskattningar och bedömningar

Uppskattningar och bedömningar av styrelsen som kan ha en betydande effekt på redovisade belopp i årsredovisningen är begränsade till uppskattning och bedömning av nyttjandeperioden av anläggningstillgångar.

Intäktsredovisning

Mjukvarutjänster

Intäkter från mjukvarutjänster består av intäkter från rörliga avtal (baserade på tid och material) och fasta prisavtal. Uppdrag med rörliga prisavtal intäktredovisas i takt med att arbetet utförs. Upparbetad ej fakturerad intäkt tas i balansräkningen upp till det belopp som beräknas bli fakturerat och redovisas i posten "Upparbetad men ej fakturerad intäkt".

Bolaget vinstavräknar uppdrag till fast pris i takt med att arbetet utförs, s.k. succesiv vinstavräkning. Vid beräkningen av upparbetad vinst har färdigställandegraden beräknats som nedlagda kostnader per balansdagen i relation till de totalt beräknade kostnaderna för att fullgöra uppdraget. Skillnaden mellan redovisad intäkt och fakturerade dellikvider redovisas i balansräkningen i posten "Upparbetad men ej fakturerad intäkt". Den kumulativa effekten från förändring i uppskattningarna som ligger till grund för den successiva vinstavräkningen bokförs i året som förändringen kommer till Bolagets kännedom. Reserver för förväntade kundförluster görs under året då en förlust blir sannolik baserat på uppskattningar vid det dåvarande datumet. Intäkter från försäljningen av licenser för användandet av mjukvaruapplikationer intäktförs när rätten till licensen överförs. Intäkter från årliga tekniska supportkontrakt intäktförs på pro rata-basis över perioden då tjänsterna utförs. Intäkter från intäktsdelningskontrakt intäktförs när rättigheten till att erhålla sådana intäkter har uppstått.

Infrastrukturtjänster

Intäkter från infrastrukturtjänster härleds från både rörliga och enhetsbaserade prisavtal. Intäkterna redovisas när relaterade tjänster är utförda enligt särskilda avtalsvillkor. I de fall då flerleveransavtal föreligger, där intäkterna inte kan tilldelas till särskilda leveranser i ett avtal, redovisas avtalet som en enda leverans. Intäkterna redovisas enligt successiv vinstavräkning som följer prestationsmönstret av den övervägande delen av tjänster i avtalet eller uppskjuts till den sista leveransen har fullgjorts.

Leasing

Bolaget som leasinggivare

Då de ekonomiska riskerna och fördelarna som är förknippade med de leasade tillgångarna har övergått till leasingtagaren klassificeras avtalet som finansiell leasing. Bolaget redovisar dessa avtal som operationella leasingavtal i enlighet med förenklingsregeln i BFNAR 2012:1.

Då de ekonomiska risker och fördelar som är förknippade med tillgången inte har övergått till leasingtagaren klassificeras leasingen som operationell leasing. De tillgångar som Bolaget är leasinggivare för redovisas som anläggningstillgångar eller omsättningstillgångar beroende på när leasingperioden avslutas. Leasingavgiften fastställs årligen och redovisas som en linjär kostnad över leasingperioden.

Bolaget som leasingtagare

Bolaget redovisar samtliga leasingavtal, såväl finansiella som operationella, som operationella leasingavtal. Operationella leasingavtal redovisas som en kostnad linjärt över leasingperioden.

Ersättning till anställda

Ersättningar till anställda avser alla typer av ersättningar som Bolaget lämnar till de anställda. Bolagets ersättningar innefattar bland annat löner, betald semester, betald frånvaro, bonus och ersättningar efter avslutad anställning (pensioner). Redovisning sker i takt med intjänandet. Ersättningar till anställda efter avslutad anställning avser avgiftsbestämda pensionsplaner. Som avgiftsbestämda planer klassificeras planer där fastställda avgifter betalas och det inte finns förpliktelser, vare sig legala eller informella, att betala något ytterligare, utöver dessa avgifter. Avgiftsbestämda planer definieras på samma sätt som alla andra pensionsplaner. Bolaget har inga övriga långfristiga ersättningar till anställda.

Bolaget har endast avgiftsbestämda pensionsplaner. Kostnader för avgiftsbestämda planer redovisas som en kostnad under den period de anställda utför de tjänster som ligger till grund för förpliktelsen.

Omräkning av poster i utländsk valuta

Fordringar och skulder i utländsk valuta har värderats till balansdagens kurs. Kursvinster och kursförluster på rörelsefordringar och rörelseskulder redovisas i rörelseresultatet medan kursvinster och kursförluster på finansiella fordringar och skulder redovisas som finansiella poster.

Skatter

Totala skatter består av aktuell skatt och uppskjutna skatter. Skatter redovisas i resultaträkningen, utom när den underliggande transaktionen redovisas direkt mot eget kapital. I så fall redovisas skatteeffekten av transaktionen direkt mot eget kapital.

Aktuell skatt

Aktuell skatt avser inkomstskatt för innevarande räkenskapsår samt den del av tidigare räkenskapsårs inkomstskatt som ännu inte redovisats. Aktuell skatt beräknas utifrån den skattesats som gäller per balansdagen.

Uppskjuten skatt

Uppskjuten skatt är inkomstskatt för framtida räkenskapsår till följd av tidigare händelser. Dessa redovisas med balansräkningsmetoden. Enligt denna metod redovisas uppskjutna skattefordringar och uppskjutna skattefordringar för temporära skillnader som uppkommer baserat på skillnader mellan bokfört värde och skattegränsvärde för tillgångar och skulder samt för andra skattemässiga justeringar. Uppskjuten skattefordran redovisas endast efter uppskjuten skatteskuld om dessa kan lösas med nettobetalning. Uppskjuten skatt beräknas utifrån skattesatsen på balansdagen. Effekten av förändringar i skattesatsen redovisas i den period då förändringen är lagstadgad. Uppskjutna skattefordringar reduceras till den del att det inte är sannolikt att den underliggande skattefordran kommer att realiseras inom överskådlig framtid.

Anläggningstillgångar

Materiella och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar (om tillämpligt).

Det avskrivningsbara beloppet består av anskaffningsvärdet reducerat med det uppskattade restvärdet, om det är betydande. Avskrivningarna utförs linjärt över den beräknade nyttjandeperioden.

Följande avskrivningstider används:

Detaljer	Nyttjande-period
Datorer	4-5
Elektriska installationer	10
Inventarier	7
Nätverksutrustning	5
Kontorsutrustning	5
Mjukvara	3

Finansiella instrument

Finansiella instrument redovisas initialt och tas därefter upp till anskaffningsvärde.

Fordringar och skulder

Om inte annat anges ovan värderas kortfristiga fordringar till lägst av anskaffningsvärdet och det belopp som förväntas erhållas för att reglera fordran. Långfristiga fordringar och långfristiga skulder värderas till upplupet anskaffningsvärde efter den första redovisningen. Övriga skulder värderas till det belopp som förväntas betalas för att lösa dem. Övriga tillgångar värderas till anskaffningsvärde om inget annat anges ovan.

2. Nettoomsättning

	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Nettoomsättningen fördelar sig på geografiska marknader enligt följande:		
Sverige	299 014	325 569
USA	22 428	4 636
Övriga	32 504	54 467
	353 946	**384 672**

3. Anställda och personalkostnader

	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Medelantalet anställda:		
Kvinnor	5	5
Män	47	56
	52	**61**

Bolaget hade 2 (2 förra året) styrelseledamöter per balansdagen, alla är män.

	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Löner och andra ersättningar:		
Styrelse och verkställande direktör	-	-
Övriga anställda	85 604	92 945
	85 604	**92 945**
Pensionskostnader för:		
Styrelse och verkställande direktör	-	-
Övriga anställda	19 332	12 668
Övriga sociala kostnader	25 843	23 347
Summa sociala kostnader	**45 175**	**36 015**
Summa löner, ersättningar, pensioner och sociala kostnader	**130 779**	**128 960**

4. Materiella anläggningstillgångar	31 mars 2020	31 mars 2019
Inventarier, maskiner och installationer:		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	257 698	252 086
Årets anskaffningar	1 295	5 851
Årets försäljning	(826)	(239)
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	258 167	257 698
Ingående ackumulerade avskrivningar	(222 720)	(200 920)
Årets avskrivningar	(16 836)	(22 016)
Årets försäljning	142	216
Utgående ackumulerade avskrivningar	(239 414)	(222 720)
Utgående redovisat värde	**18 753**	**34 978**

5. Övriga rörelsekostnader	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Kursdifferenser, vinst/(förlust) hänförliga till rörelsen	(2 383)	(10 221)

6. Arvode till revisorer	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
KPMG AB (C.Y.) / Ernst & Young AB (P.Y.)		
Revision	200	235
Revisionsverksamheten utöver revisionsarbetet	-	30
	200	**265**

7. Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	31 mars 2020	31 mars 2019
Upplupna intäkter	305	424
Förutbetalda kostnader	9 636	18 501
	9 941	**18 925**

8. Kassa och bank	31 mars 2020	31 mars 2019
Kassa och bank		
- Banksaldo	36 320	98 979
	36 320	**98 979**

9. Eget kapital

Förändringar i eget kapital	Aktiekapital	Reservfond	Balanserat resultat	Årets resultat
Ingående balans (10 000 aktier med kvotvärde 10)	100	15	102 622	10 983
Resultatdisposition	-	-	10 983	(10 983)
Årets resultat	-	-	-	9 938
Utgående balans	**100**	**15**	**113 605**	**9 938**

10. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	31 mars 2020	31 mars 2019
Upplupna löner, semesterlöner och sociala kostnader	29 740	40 508
Arvoden, konsulter och revisorer	207	265
Övriga upplupna kostnader	25 331	7 386
Förutbetalda intäkter	1 732	2 315
	57 010	**50 474**

11. Leasing

	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Leasinggivare		
Intäktsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	1 919	1 919
Framtida minimileasingavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom 1 år	100 883	1 919
Inom 1–5 år	-	3 518
Senare än 5 år	-	-
Totalt	**100 883**	**5 437**
Leasingtagare		
Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal	1 141	1 431
Framtida minimileasingavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Skall betalas inom 1 år	75	75
Skall betalas inom 1–5 år	150	225
Skall betalas senare än inom 5 år	-	-
Totalt	**225**	**300**

Bolaget har leasat ut sina tillgångar under operationell leasing och har även leasat tillgångar som har andrahandsleasats vidare till kunder. Bolagets egna tillgångar som leasats ut är inkluderade i materiella anläggningstillgångar och är föremål för avskrivningar.

Fordringar gentemot kunder för leasingavgifter bokförs som leasingintäkter och fördelas jämnt över leasingperioden. Ränteintäkter hänförliga till leasingavtal intäktförs jämnt över leasingperioden.

Leasingkostnader till leverantörer kostnadsförs som rörelsekostnader och distribueras över leasingperioden.

12. Skatter

	1 april 2019 31 mars 2020	1 april 2018 31 mars 2019
Skatt på årets resultat	5 075	2 881
Justering av tidigare år	(39)	(2 215)
Förändring av uppskjuten skatt på temporära skillnader	58	506
Redovisad skatt	**5 094**	**1 172**
Avstämning av effektiv skattesats		
Resultat före skatt	**15 032**	**12 155**
Skatt på resultat före skatt baserat på aktuell skattesats (22 %)	3 217	2 674
Skatteeffekt av:		
Icke avdragsgilla nedskrivningar	-	528
Övriga icke avdragsgilla kostnader	1 874	182
Justering av tidigare år	(39)	(2 215)
Övriga	42	3
Redovisad skatt	**5 094**	**1 172**
Effektiv skattesats	**34%**	**10%**

Uppskjutna skattetillgångar

	31 mars 2020	31 mars 2019
Ingående balans	103	-
Avsättning till reserv för osäkra fordringar	(57)	103
Utgående balans	**46**	**103**

13. Pantsatta tillgångar och ansvarsförbindelser

Bolaget har inga ansvarsförbindelser eller pantsatta tillgångar under innevarande år eller föregående räkenskapsår.

14. Koncernförhållanden

Bolagets moderbolag är HCL Technologies Limited, ett bolag med säte i Indien.

Koncernredovisning i vilken HCL Sweden AB ingår har upprättats av HCL Technologies Limited, Noida, Uttar Pradesh, Indien. Koncernredovisningen kan erhållas från HCL Technologies Limited, Noida, Uttar Pradesh, Indien. HCL Techologies Limited företagsnummer är L74140DL1991PLC046369.

15. Efterföljande händelser

Utdelning

Styrelsen föreslog aktieutdelning till företagets aktieägare under året. Men med tanke på den osäkra ekonomiska situationen i landet och resten av världen till följd av pandemin beslutade styrelsen att det var mest välbetänkt att spara kontanta medel. Styrelsen bestämde sig för att återkalla sitt beslut att betala utdelning.

Covid-19 Påverkan

Det aktuella utbrottet av Covid-19 (coronavirus) fortsätter att påverka den globala ekonomin och marknaderna. Utbrottet har hittills haft begränsad påverkan på vår verksamhet. Vi har kunnat leverera våra tjänster utan avbrott och vi har för närvarande inte sett någon betydande förändring i efterfrågan. Därför är vår tjänsteleverans intakt och vår likviditet förblir stark. Men Covid-19 skulle framöver kunna ha en negativ inverkan på våra medarbetare, vår verksamhet samt marknadens efterfrågan och likviditet. Vi kommer att vidta alla nödvändiga åtgärder för att hålla vår verksamhet igång och, viktigast av allt, skydda våra anställda, leverantörer, kunder och övriga intressenter.

Baserat på vår nuvarande kunskap och tillgänglig information förväntar vi oss inte att Covid-19 kommer att påverka vår förmåga att fortsätta verksamheten.

16. Förslag till resultatdisposition

Styrelsen föreslår att till förfogande stående medel	31 mars 2020
Balanserat resultat	113 605
Årets resultat	9 938
Totalt	123 543

Disponeras så att	
i ny räkning överföres	123 543
Totalt	123 543

Stockholm Aug 18, 2020

Subramanian Gopalakrishnan
Styrelseledamot

Shiv Kumar Walia
Styrelseledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats 2020-08-31
av KPMG AB

Anders Taaler
Auktoriserad revisor

HCL SWEDEN AB
SUSTAINABILITY REPORT
FY 2019-20
APPENDIX-1

Contents

About the Report 0
Reporting Year and Reporting Cycle 0
Reporting Scope and Boundaries 0
An Overview of HCL Sweden AB 1
Products and Services 1
Business Model 1
Governance and Ethics 3
Ethics and Integrity 3
Code of Business Ethics and Conduct 3
Anti-Corruption and Anti Bribery Policy 4
Prevention and Redressal of Sexual Harassment 5
Whistle Blower Mechanism 5
Board of Directors 6
Board Oversight of Sustainability 6
Business Growth and Financial Performance 7
Economic Value Generated 7
Economic Value Distributed 7
Risk Management 8
Risks and Opportunities at HCL 8
Risk Management Committee and Framework 8
Stakeholder Engagement and Materiality Assessment 9
Redefining Workplace 11
Employee Specific Policies 11
Human Rights 12
Employee Career Development 14
Employee Engagement 15
Diversity Initiatives 16
Employee Experience 21
Other Initiatives and Events 22
Training and Development 22
Health and Safety of Employees 22
Environment Sustainability 24

About the Report

This is the sustainability report for HCL Sweden AB for the FY 2019- 20 (April 2019 – March 2020) as mandated by the Swedish Accounting Act for all Non-Financial Declarations. This report has been prepared in accordance with the criteria laid under Global Reporting Initiative (GRI) standards.

This report reflects upon the aspects that have significant impact on social, environmental and economic aspects of HCL Sweden AB, henceforth referred to as "the Company" throughout the report. The economic performance section of this report is based on the Annual Report of HCL Sweden AB for FY 2019-20.

Reporting Year and Reporting Cycle

HCL Sweden follows the financial year, April to March for reporting its financial accounting and performance. The same period has been used for reporting the sustainability performance through this report. This is our second sustainability report and the reporting content is based on our economic, social and environmental performance in FY 2019-20.

Reporting Scope and Boundaries

The scope of our reporting on various parameters, is limited to our operations in Sweden with headquarters in Stockholm, Sweden; with some sections emanating from the overarching policies and initiatives of the company.

FEEDBACK

We welcome feedback from our stakeholders as this will enable us to bring continuous improvement in our policies, processes and performance. Your insights in terms of report content and presentation, will help us sharpen our efforts in this direction. Please send your comments and suggestions to:

Mr Ravi Kathuria
Global Head- Communications, Corporate Affairs & Advocacy
Senior Vice President, Marketing (EMEA and APAC)
Ravi.Kathuria@hcl.com

An Overview of HCL Sweden AB

HCL Sweden AB, incorporated in Sweden (Corporate Identity Number 556551-6068) is the wholly owned subsidiary of HCL Great Britain Limited, United Kingdom which is ultimately held by parent company HCL Technologies Limited. The Company has been operative in the Swedish market since January 1998.

At HCL Sweden AB, we not only invest in meeting the needs of the present but also in securing a better, safer and more inclusive future for the generations to come. We believe in a better tomorrow which can be built jointly by the company and its employees, working together responsibly and respectfully towards earth's resources. We at HCL Sweden AB consistently engage with our stakeholders and enforce practices and processes to create and deliver value for all our stakeholders.

Products and Services

The Company provides a broad offering of services within the Information Technology and Engineering services area.

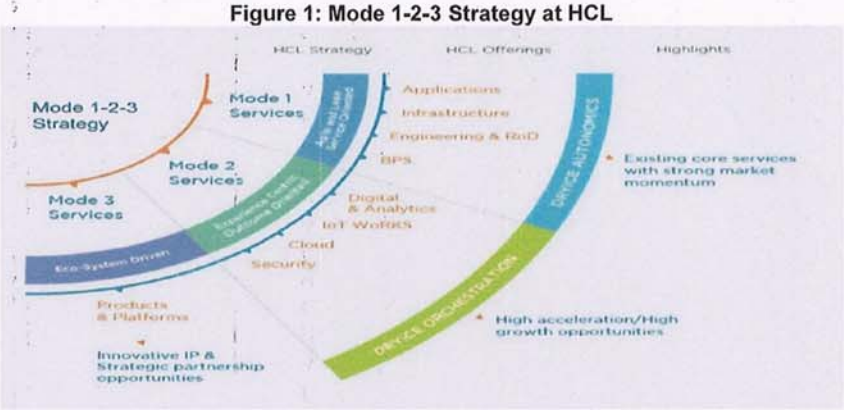
Business Model

As the world grapples with industry disruptions, evolving operational dynamics and a rapidly changing business environment, there is an urgent need to reimagine and reinvent the value-play an organization has in the eco system. HCL is accelerating its evolution into a **next-generation technology services firm** through its Mode 1-2-3 strategy. HCL defines the value zone for the IT outsourcing industry as the interface between employees and customers. We have developed a long-term strategy to focus the business model on HCL's competitive advantages. The business model drives continuous and sustained value for all its stakeholders while offering core services to its customers designed on Mode 1-2-3 strategy.

- **Mode 1:** Mode 1 comprises of our Core Services. Under Mode 1, HCL delivers core services in the areas of applications, infrastructure, BPO and Engineering and R&D, leveraging DRYiCE™ autonomics and orchestration to transform clients' business and IT landscape making them "lean" and "agile". HCL continues to strengthen its core services and leverage DRYiCE™, the automation and orchestration platform, to drive significant business outcomes for global Fortune 500 enterprises. Mode 1 strategy is all about sustaining a leadership position and gaining market share in existing product or service offerings.
- **Mode 2:** Mode 2 is an immediate, high growth opportunity. Under Mode 2, HCL delivers experience-centric and outcome-oriented integrated offerings of Digital & Analytics, IoT WoRKS™, Cloud Native Services and Cyber-security & GRC services. The Mode 2 strategy revolves around stepping up the game and leveraging high-growth business opportunities.
- **Mode 3:** HCL continues to explore and enter into innovative IP-based partnerships, targeting specific next-generation opportunities. Mode 3 includes the external IP partnership with IBM extending now to half a dozen products. HCL also continues to invest in our internal IP creation strategy and expansion of capabilities and markets for DRYiCE™, the next-generation autonomics and orchestration products and platform. Mode 3 is about looking beyond tomorrow and aligning with the trends shaping the future. The formation of ecosystems is evident across the value chain and across industries. Therefore, rather than a ground-up approach, Mode 3 entails "future proofing" your business by making the required business model changes and building innovative alliances within an ecosystem of strategic partners. A successful Mode 3 approach connects the dots between existing strengths, the focus points of tomorrow and the shifting canvas in which to operate to stay ahead in the future.

This Mode 1-2-3 strategy helps future proof our customers' business, by deploying a concurrent, three-point spotlight on the existing core of their business, new growth areas as well as the ecosystems of the future. HCL Technologies leverages its Mode 1-2-3 strategy to help its customers thrive in the digital age, creating unmatched value, growth and innovation through collaborative eco systems consisting of employees, clients and partners. Each of the three modes have distinct outcomes and growth potential. We will continue to build and invest in our Mode 1-2-3 capabilities with the primary goal to be the partner of choice for our clients, globally. Lastly, we will continue to re-skill, train and build the capabilities of our employees to be future-ready.

Figure 1: Mode 1-2-3 Strategy at HCL

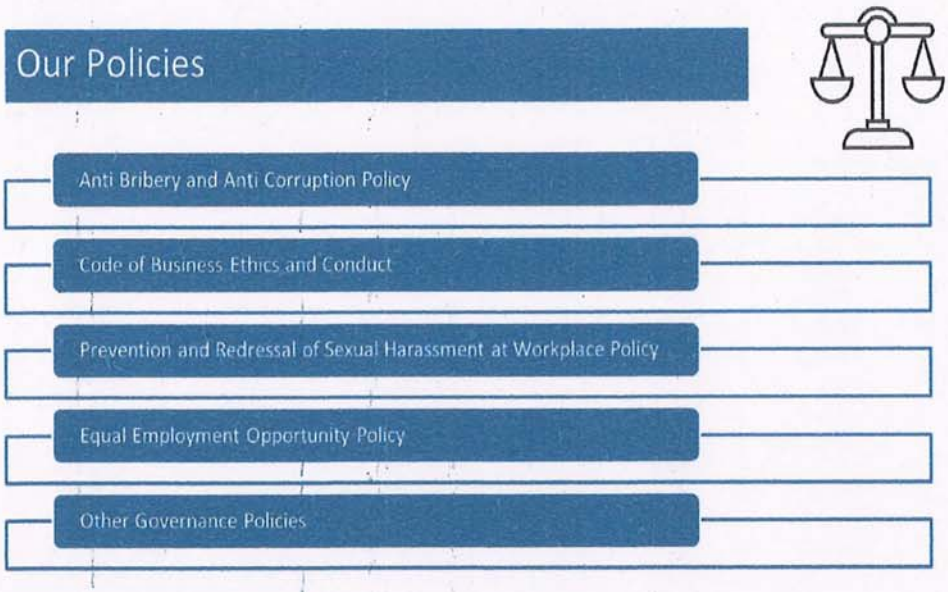


Governance and Ethics

Ethics and Integrity

Our governance framework enjoins the highest standards of ethical and responsible conduct of business to create value for all stakeholders. We recognize the importance of ethics and integrity and therefore the framework includes Board oversight.

All the policies are displayed on the Company's corporate website and are shared with employees at the time of their induction into the Company. A system has also been put in place to get employees to read and sign-off the policies. We also ensure ethical standards are adopted our vendors, suppliers, customers and contractors through appropriate clauses in their work contracts.



Code of Business Ethics and Conduct

We strongly believe in the principle of Trust through Transparency and Accountability. This forms the foundation of the HCL's Code of Business Ethics and Conduct (hereafter known as the "COBEC" or the "Code").

HCL's Culture at Work

- ✓ We create value in one very specific place: the interface between our employees and our customers. This is called the "value zone." This recognizes employees as the strategic elements, turns the management structure upside down, democratizes HCLT's functions and way of working.
- ✓ Our recruitment and promotion policies are based on meritocracy and ability to learn, adapt and assimilate change.
- ✓ We ensure equal opportunities irrespective of gender, national origin, disability, sexual orientation, religion or ethnicity in hiring, pay and/ or career advancement.
- ✓ We focus on promoting workplace diversity and have specific supplier vendor diversity programs.
- ✓ Expectation from everyone: Comply with the Code and law. Employees are also expected to take the COBEC training mandatorily so as to ensure that they are familiar with the same.
- ✓ Securities and insider trading :Insider trading is prohibited by the law and is a clear violation of the COBEC.
- ✓ Conflict of Interest and Anti Bribery.
- ✓ Privacy: The Company respects the privacy of all its employees, business partners and customers. We must handle personal data responsibly and in compliance with all applicable privacy laws.
- ✓ HCLT is committed to provide a work environment free of workplace and sexual harassment and is an Equal Opportunity Employer.
- ✓ The Policy also outlines the Reporting mechanism and investigation process.

Conflict of Interest Policy

This Policy is a sub-set of the Company's Code of Business Ethics and Conduct ("COBEC") which prohibits individual, entity or a company having relationship with any Employee of the Company directly or indirectly derive any improper benefit from HCL through his or her relationship with the Employee and/ or as a result of the Employee's position in the Company.

Anti-Corruption and Anti Bribery Policy

It is the policy of HCL to conduct all its business activities with honesty, integrity, and the highest possible ethical standards and vigorously enforce its business practice, wherever it operates throughout the world, of not engaging in bribery or corruption.

The Policy highlights the following:

- What constitutes bribery, what is the difference between hospitality and bribery, what are token gifts and what practices are not acceptable under this Policy
- Willful blindness/ turning a blind eye to any evidence of corruption also has consequences as outlined in the Policy
- Guides employees on how to avoid making facilitation payments
- Charitable donations: As part of its corporate citizenship activities, HCL may support local charities or provide sponsorship
- Political Activities: We are apolitical, advocate government policies on sustainability and don't contribute financial or in-kind to political parties, politicians, and related institutions in any of the countries.
- Business Relationships: HCL expects all Third Parties doing business with HCL to approach issues of bribery and corruption in a manner that is consistent with the principles set out in this Policy
- Offset/ Similar Obligations: The purpose of these offset commitments is to invest in the country and create local jobs. Similarly, a government in a country or a particular state giving a grant or other facilities to HCL may require preference to be given to the residents of such country or state in any hiring. All these transactions per se do not violate this Policy

There have been zero cases registered for violation of Human Rights and anti-corruption for the FY 2016-17, FY 2017-18, FY 2018-19 and FY 2019-20
As there were no cases registered in past, no trend is observed.

Anti-Money Laundering Policy

The purpose of this Anti-Money Laundering Policy is to set up a mechanism for identifying and screening all entities with whom HCL Technologies Limited and/ or its affiliated entities and subsidiaries intends to do or does business to ensure transparency in all its financial transactions.

Prevention and Redressal of Sexual Harassment

We ensure a work environment that promotes respect and upholds the dignity of every employee and individual at the workplace and does not become the cause of any physical or mental harassment. The term and act of "harassment" includes, but is not restricted to unwelcome behaviour through visual displays, verbal, non-verbal, physical or other conduct making a person submit to requests, favours, threats or demands that alter or threaten to alter the terms of employment and interfere with work conditions.

If any employee/ individual believes that he/ she has been harassed in any manner at workplace or at work (office parties, work-related social functions, phone calls, sending messages through cellular phones or email from home even on an off day, or other contacts outside office hours and work-related interactions) he/she has the right to submit a complaint as per our applicable policy at secure@hcl.com.

To provide a safe and healthy work environment free of any hassles and all kinds of harassment including sexual harassment and to prevent and redress such harassment complaints, the Company has in place **Prevention and Redressal of Sexual Harassment at Work Place Policy**. This policy applies to all employees of the Company, its group companies and joint ventures operating out of India like regular, temporary, ad hoc, daily wagers, contractual staff, vendors, clients, consultants, trainees, probationers, apprentices, contract labour and all visitors to the Company. Any complaints about harassment shall be treated under this policy. This Policy is not confined to the actual working place of the employees in the sense of the physical space in which paid work may be performed as per the prescribed duty hours but also includes any place visited by the employee arising out of or during employment. The Company has constituted a committee for the redressal of all sexual harassment complaints. These matters are also being reported to the audit committee.

The **Prevention & Redressal of Sexual Harassment at Workplace Policy** offers details regarding scenarios, circumstances, responsibilities and the procedure for filing a complaint. Employees can also raise concerns by raising Smart Service Desk requests or by writing to hear@hcl.com/ secure@hcl.com.

There is no case registered for sexual harassment for the reporting period.

Whistle Blower Mechanism

Employees are encouraged to raise concerns about any issues or suspicion of malpractices at the earliest possible. In a particular action which constitutes bribery or corruption or any other related query, it can be raised with Reporting Manger and/or the Whistle Blower Committee via whistleblower.hcl@tari.co.in.

REDRESSAL FORUMS

At every stage of employee life cycle, the employees are provided with mandatory programmes through e-learning platforms that enables them to be aware of policies on ***SECURE*** and ***HEAR.*** These redressal channels are available to all HCL Sweden AB employees and are extended to the supply chain community like vendors, third party employees, transport, housekeeping and support staff.

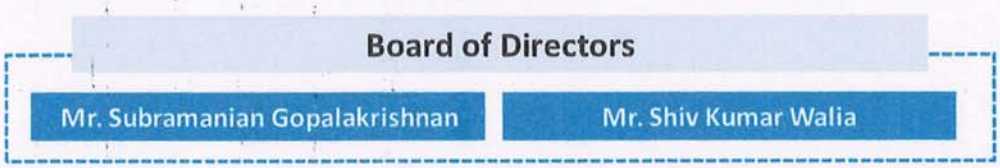
The cases reported are dealt with utmost confidentiality.

The two policies – ***SECURE*** and ***HEAR***, applicable at the corporate level – HCL Technologies Ltd., are mandated to be implemented at HCL Sweden AB level as well.

The Company is committed to keep the identity of the reporting employee/ individuals confidential to the maximum extent as consistent with the Company's legal obligation but subject to Company's need to investigate reported violations.

Board of Directors

The HCL Sweden AB's Board comprises of the given members-



Board Oversight of Sustainability

Sustainability, which encompasses environmental, social and governance (ESG) concerns, is increasingly positioned at the top of our board agenda. Our Boards of Directors offer long-term perspective and symbolic value that encourage the Company to make sustainability part of everyday business practices.

As a Company, HCL Sweden AB strives to achieve excellence in Environment Management in its area of operations by:

- Integrating environment considerations into our areas of operations, considering our environment risks, responsibilities and organizational capability.
- Meeting all applicable environment laws of the land and other requirements applicable to the organization.
- Reducing our ecological foot print through optimized utilization of natural resources including land, water and by ensuring responsible use of energy throughout our operations including conserving energy, improving energy efficiency and giving preference to renewable over non-renewable energy wherever feasible.
- Introducing more sustainable and green procurement approaches.
- Preventing pollution and minimizing all type of waste, including e-waste by adopting Reduce-Reuse-Recycle Philosophy.
- Being an environmentally responsible neighbour in the community where we operate and correct incidents or conditions that endanger the environment and by committing ourselves to open and constructive engagement with communities surrounding our operations on environment matters.

Business Growth and Financial Performance

Despite the challenges and risks faced by the organization, the Company's revenues stood at SEK 353,946 against SEK 384,672 over the previous year. The profit after financial items stood at SEK 15,032 against profit of SEK 12,155 over the previous year.

The subsequent sections examine the details of the economic value generated and distributed during the reporting period.

Economic Value Generated

Detailed overview of the economic value generated by the Company during the reporting period FY 2019-20 is given in table below:

Table 1: Economic Value Generated (all values in KSEK)

	2019-20	2018-19
Net Sales	353,946	384,672
Profit/(Loss) After Financial Items	15,032	12,155

Economic Value Distributed

Economic value is distributed for employee compensation, taxes and employee benefits. A detailed overview of the economic value distributed during the reporting period by the company is as shown below:

Table 2: Economic Value Distributed (all values in KSEK)

	2019-20	2018-19
Operating Costs	212,089	248,074
Salaries and other remunerations	130,779	128,960
Payment to providers of capital		0
Total taxes paid	5,094	1,172

Risk Management

Risks and Opportunities at HCL

We recognize certain external factors as 'risks' that can potentially impact our business. These externalities are primarily due to rapidly evolving technological landscape, technological disruption and innovation that can challenge conventional business models. Maintaining business continuity under these circumstances is at the focus of Company's risk management strategy.

Apart from technological risks, we are also exposed to financial risks like credit rate risk, exchange rate risk etc. due to market dynamics. We also recognize risks that may arise due to social, environment, human rights and corruption.

An internal control mechanism has been developed by the Company to mitigate adverse impact of these risks.

Risk Management Committee and Framework

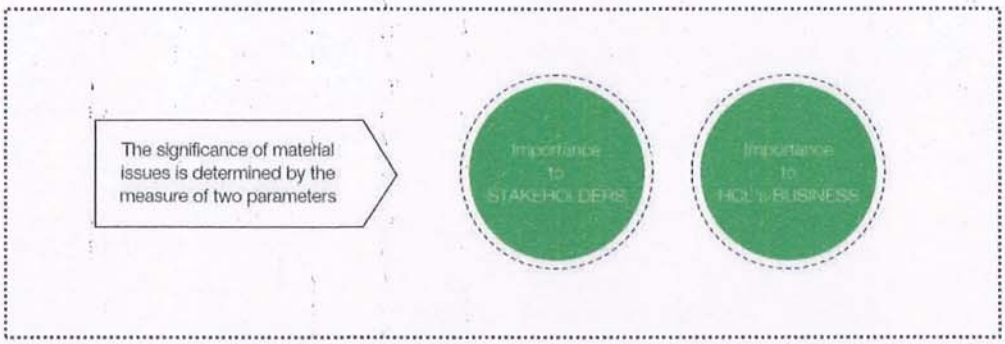
At HCL Sweden AB, every employee, either directly or indirectly; is responsible for managing risks.
The Company has a Risk Management Committee to:

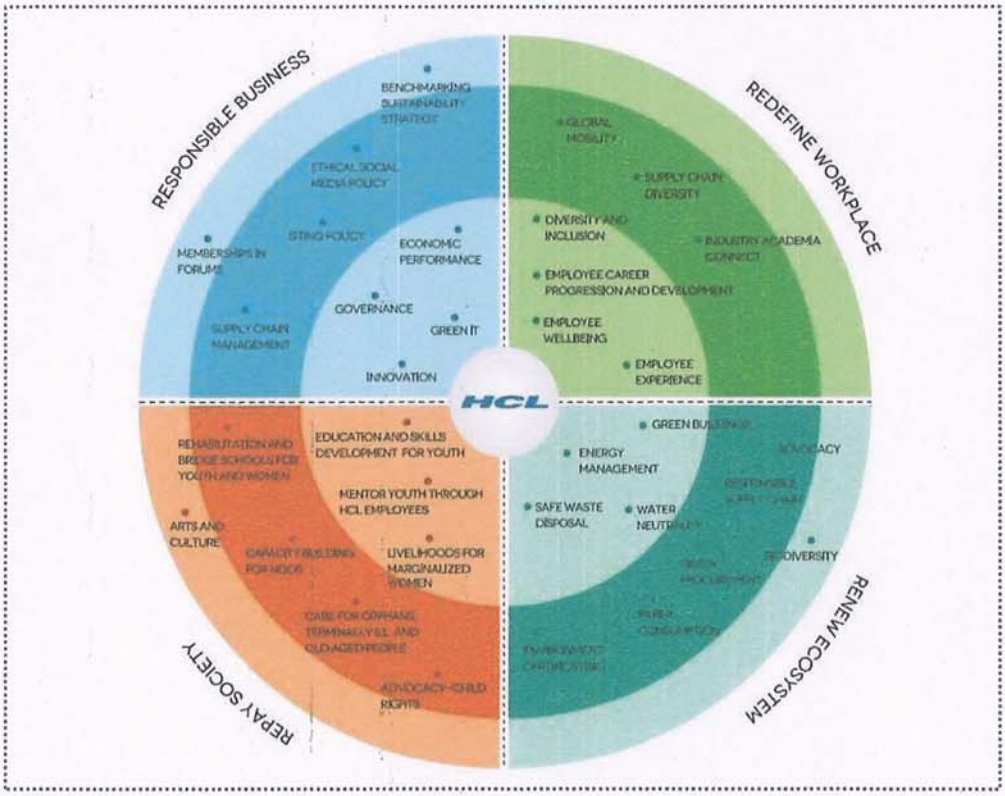
- Review key risks and their mitigating strategies.
- Assist the Board in fulfilling its corporate governance responsibility in reviewing the activities regarding identification, evaluation and mitigation of operational, strategic and external environmental risks.
- Review and approve the Risk management policy and associated framework, processes and practices of the Company.

Besides the above, we have a dedicated mail box wherein the employees can report in case of any risk- **risk@hcl.com**

Stakeholder Engagement and Materiality Assessment

The stakeholder engagement during FY 2018-19 helped us to reconfirm our materiality matrix against our four pillars of sustainability—Responsible Business, Redefine Workplace, Renew Ecosystem and Repay Society. The priorities, whether high, medium or low; are based on what the stakeholders and HCL value collectively on a mutual sustainable journey. The issues that are mentioned toward the core of this matrix are of high significance to HCL and its stakeholders.





The top priorities that emerged from our stakeholder engagements include:

- **Responsible Business**: A comprehensive risk management framework and business continuity processes, and innovation-based solutions for customers.
- **Redefine Workplace:** Employee career development programs, gender diversity at the work place, and safety and security of women employees in India.
- **Renew Ecosystem:** Facility certifications, energy management and water conservation.
- **Repay Society:** Understanding CSR bill in India and drafting a strategy to align with the requirement, building the capacity of NGOs to support us in the long term, enabling skills development for youths in urban slums.

Disclaimer: The results of materiality assessment conducted at global level have been presented. The Company plans to conduct the materiality exercise in Sweden in future.

Redefining Workplace

We abide by the philosophy of "*Employees First, Customers Second*" and place great importance on having a healthy, inspiring and productive workplace that rewards good performance and focusses on continuous improvements of our employees. An inclusive and safe work place environment helps employees make a positive impact on the value driven methods while offering a holistic individual development.

Workforce Snapshot

Permanent male employee for 2019-20	44
Permanent female employee for 2019-20	5
Temporary male employee for 2019-20	0
Temporary female employee for 2019-20	0

Table 3: Permanent Employee Breakup by Age and Gender (FY 2019 2020)

Employee Category	< 30 years	30-50 years	>50 years	Total
Male	0	41	03	44
Female	0	02	03	05

Employee Specific Policies

The fundamental conventions of the International Labour Organisation are implemented at HCL Sweden AB, a part of the collective bargaining agreement for IT Industry prepared by ALMEAGA and the central unions for IT industries operating in Sweden.

Most of the employee specific policies cover all aspects of employee life cycle namely, type of employment, working hours, holidays, sickness, resignation and termination. In addition, we have parental pay and temporary childcare policy to enable the employee to care for and bond with a new-born or a newly adopted or newly placed child.

Table 4: Parental Leaves Breakup by Category, Age and Gender (FY 2019-20)

Employee Category	No of Employees, by gender, taken Parental Leave	No. of employees , by gender, returned to work after parental leave ended
Male	1	1
Female	0	0

The components and sub areas under each of the above aspect is captured in the table below.

Table 5: Employee specific policies

S. No.	Policy	Coverage
1	**Types of employment**	• Permanent Employment • Fixed-term employment • Third-party employment
2	**Working hours** (Governed by work schedule policy at HCL Sweden AB)	• Overtime • Travelling-time remuneration • Remuneration for unsocial working hours and standby duty (In force until 31st of Oct 2017 ref collective bargaining agreement) CBA • As per the renewed CBA
3	**Holidays** (Governed by Leave policy at HCL Sweden AB)	• Holiday pay • Coinciding qualifying and vacation years • Changed degree of working hours • Holiday for newly employed etc. • Holiday for intermittent part-time employee • Saved holiday • Unused holiday
4	**Sickness** (Governed by Leave policy at HCL Sweden AB)	• The concept of monthly salary • Length of sick-pay period • Notification • Sickness verification and medical certificate • Amount of sick pay • Restrictions in the right to sick pay
5	**Parental pay and temporary childcare** (Governed by leave policy at HCL Sweden AB)	• Parental pay • Temporary childcare
6	**Paid and unpaid leave of absence**	Governed by leave policy at HCL Sweden AB
7	**Resignation and termination**	In force until the 31st of October 2017 as per the CBA

For the aspects, where we do not have any policies laid out presently; the Collective Bargaining Agreement's referendum holds good.

Human Rights

HCL Sweden AB is committed to ensure that employees are treated with dignity and respect. The company values diversity and believes in having a long-standing commitment to provide equal opportunity. It promotes intolerance towards any type of discrimination and harassment at the workplace. HCL Sweden AB is dedicated towards maintaining a workplace that is free from discrimination or harassment based on race, colour, religion, creed and marital status.

It is the philosophy of the Company to identify, prevent, and mitigate human rights violations resulting from, or caused by our business activities, through human rights due diligence and mitigation. The company is committed to investigate, address and respond to the concerns of employees and to taking appropriate corrective action in response to any such violations. We foster an open and inclusive workplace that upholds all human rights and includes the specific components as shown in figure below:

Figure 2: Components of Human Rights Policy

Our Company's policy to deal fairly and honestly with our associates is embodied in Human Rights Policy. HCL Sweden AB and all its employees/individuals respect, support and promote the human rights. We firmly abide by the clauses provided in figure below.

Figure 3: Human Rights Clauses

Respect, Support and Promote Human Rights

Conduct business in a manner that respects the rights and dignity of all, complying with all legal requirements.

Respect internationally recognized human rights, as set out in the International Bill of Human Rights and the International Labour Organization's declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Treat everyone who works for the Company fairly and without discrimination. Our employees, agency staff and suppliers are entitled to work in an environment and under conditions that respect their rights and dignity.

Respect the right of employees to practice their legitimate right of free association. HCL will cooperate in good faith with the bodies that its employees collectively choose to represent them within the appropriate legal frameworks.

Respect the rights of people in communities impacted by its activities. HCL will seek to identify adverse human rights impacts and take appropriate steps to avoid, minimize and/or mitigate them.

Provide for, or cooperate in the remediation of the adverse impacts through legitimate process, where HCL identifies that it has caused or directly contributed to adverse impacts on the human rights of others.

There is no case registered for violation of Human Rights for the reporting period.

Equal Employment Opportunity

In line with our "Equal Employment Opportunity Policy", we treat our employees without any discrimination regarding their race, religion, belief, sex, colour, creed, age, nationality and ethnic origin, marital status, pregnancy, sexual orientation and physical ability. We ensure adherence to the laws of the land regarding employment norms, including freedom of association, as applicable and will not indulge in practices such as employing child labour (not less than 18 years), bonded labour etc. Our Policy ensures equal opportunity in employment, upgrading, promotion or transfer, recruitment or recruitment advertising, layoff or termination, wages or other compensation, selection for training, including apprenticeship, pre-apprenticeship, and/ or on the job training.

We also ensure and maintain a work environment free of harassment, threats, intimidation, discrimination and coercion at all sites and in all facilities at which employees are assigned to work. Any employee who violates this policy will be subjected to disciplinary procedure as per Disciplinary Policy.

Employee Career Development

It is a well-known fact that a committed and technically sound workforce forms the bedrock of any successful business. At HCL Sweden AB, we believe that at the core of our success lies a hardworking pool of dedicated employees. It is our constant endeavour to attract and retain the best talent through comprehensive training and development opportunities and long-term career prospects. **We** seek to enhance professional development of high potential and managerial staff through our systematic career management.

CAREER CONNECT

HCL Sweden AB has empowered all employees in charting their own career journey through "Career Connect" which is a unique "Social networking" based Career Management Programme. It is a collaborative platform for the employees where they can explore career opportunities and exchange meaningful information to help each other grow in their careers. On Career Connect, employees can aspire for jobs in their interest and skills, have realistic career discussions with an extended network of counsellors, define and work towards their career objectives in alignment with the organization's goals and apply for internal job postings for the aspired role.

Career Connect has been recognized in various forums.

Our employees also undergo regular performance appraisal for giving boost to their career trajectory and for giving the necessary feedback for their career growth.

Employee Engagement

For HCL Sweden AB, "Innovation" is not just another word, it's part of our organizational heritage. The culture at HCL Technologies – ideapreneurship™ as we call it - makes the license to ideate a distinctive organizational capability. We see a grass root movement that has rallied the entire organization behind this innovation agenda, in a manner that leads to relationships that deliver value beyond the contract to our customers. ideapreneurship™ - is based on the fundamental belief of inverting the organizational pyramid and engaging, enabling and empowering the front line. This is because we understand that they are best placed to appreciate and understand the customers' business and shape the roadmap to enhance the 'value zone' created in every interaction they have.

To this end, we have established various platforms to support innovation and ideation: Value Portal, LeadGen, Intellectual Property Monetization, Good Practices Conference, MADJAM.

VALUE PORTAL- HCL'S FLAGSHIP CUSTOMER CENTRIC PROGRAM UNDER IDEAPRENEURSHIP

Innovation is part of HCL's DNA and is reflected in the working of ideapreneurs. HCL's employee idea exchange platform 'Value Portal' was therefore created to funnel the innovation energy of ideapreneurs who can add value, especially those at the grassroots level to collaborate, innovate and lead the implementation of their ideas to deliver value to the customers across hierarchical structures. It's an attempt to deliver best services to our customer with quality, within timeline, and available budget.

Focus Areas

- Cost Reduction
- Improving Processes
- Reducing Process Cycle Time
- Developing Tools

Impact

Overall **400K+ value** has been delivered to 3 distinct customers in Sweden. Additionally, **36 distinct ideas** were generated in the region by **41 unique employee contributors.**

Diversity Initiatives

HCL Sweden AB recognizes that having a diverse workforce encourages increased creativity and innovation. HCL Sweden AB is an Equal Opportunity Employer, committed to building a diverse workforce. All employees and candidates are treated fairly and consistently right from the recruitment stage, all through the employee life cycle.

Our best in class diversity related policies and progressive workplace policies have resulted in low attrition rates for women employees.

Table 6: Attrition Count Breakup by Category, Age and Gender (FY 2019-20)

Employee Category	< 30 years	30-50 years	>50 years	Total
Male	0	06	01	07
Female	0	0	0	0

The Company has a strong and an integrated focus on Diversity and Sustainability initiatives. The areas of focus are as given below:

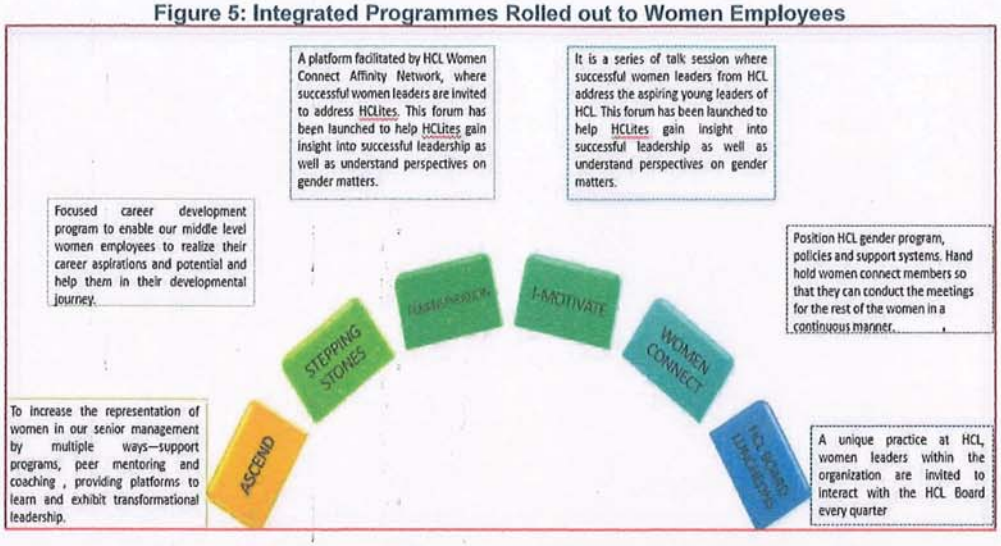
Figure 4: Key Pillars of Diversity & Inclusion at HCL

These include: Global policies under Diversity and Inclusion practices.

An online cultural tool called 'GlobeSmart' is available to all employees at HCL Sweden AB. The objective of 'GlobeSmart' is to help the employees identify their cultural orientation and empowers them to work with their co-workers, colleagues and customers with ease and beyond biases.

We have been conducting workshop on #Pushforprogress, the UN based theme for women embraced globally. We also have a focused and integrated gender programmes for all women employees. Details of the programme are presented in figure below:

Figure 5: Integrated Programmes Rolled out to Women Employees



International Women's Day (IWD) celebration

INTERNATIONAL WOMEN'S DAY PHOTOGRAPHY COMPETITION

Celebrating the diversity of women, HCL Sweden AB conducted the Inaugural photography competition to celebrate women's day in the month of March. This competition was open to women photographers and participants were invited to share images that portray:

- Portray women in real and diverse ways
- Draw emotion, challenge perception, break convention and pose questions
- Inspire and nurture all that is good - or images that convey hard realities and absurdities of life.

On the occasion of International Women's Day (IWD) all female employees in Gothenburg was invited to a three-hour event at an external venue. Women were Invited to celebrate us as women, be inspired, "boosted" but also prepare for the future where we will a more balances business. About 70 females from GSS and CSFC accounts took part during the event plus the "at your own expense after work".

Sara Järpenberg, Senior Manager in GSS facilitated the event. Key take a way is to stop say to yourself "I do not have time", instead say - How do I want to use my time? Reflect about your own use of time and what you really want to use it for. All participants were given a free 30 minutes consultation call, weekly newsletter.

At the end we wrapped up with one of our customers; **Helena Neilan-Olzon** one the leaders of Ericsson AB female network called **Ericsdotter.**

We brainstormed about coming activities, frequency etc. and several volunteered to run the next event and we left this very inspiring afternoon with a task: Book a lunch / fika / telephone call with one of the women you met today

International Women's Day (IWD) event in Gothenburg, Sweden

International Women's Day (IWD) **event Gothenburg, Sweden**

Women Lead Nordics

The first chapter of Women Lead Nordics was launched in Stockholm and the program has officially commenced. Joining the program are a cohort of 36 industry leaders and aspiring women executives from The Nordics, most of whom joined us for the launch. We're thankful to you, who've partnered with

us in taking this first step towards creating a better future for women in leadership positions. We're sure our collective efforts will help bridge the gender gap in the Nordics in the years to come.

With a keynote speech from **Marie Wall**, Start-up Director, Swedish Ministry of Enterprise and Innovation, the program kick-started with great zeal. Here are some of the key highlights of the day:

The Mentee Workshop by the Executive Coach, Malin Jonsson, The New Leadership:

The Mentees were welcomed by Malin, who outlined the details of the program in a one-on-one session.

The Mentor-Mentee masterclass:

The Mentees and Mentors got to know each other over a masterclass, which helped break the ice. During the session, they discussed about program agenda, common goals, joint- expectations and best they can be achieved through the duration of this program.

There were several special guests to inspire the cohort and wish them luck for their journey.

Formal Launch of the program by Pankaj Tagra, Executive Vice President, and Head of Nordics & DACH at HCL Technologies

"Businesses can encourage women's career progress through leadership, HR, communication, role models & work-and-home balance", shares Nima Sanandaji, author of The Nordic Gender Equality Paradox

Youth Ice Hockey

We at HCL believe that sports is a great way to address this important issue. Whether it is through the Manchester United Soccer Schools or engaging an entire ecosystem of fans, participants, volunteers, and partners through Cricket Australia, we have always believed that sports has a unique way of breaking down barriers and connecting people together. To continue this, **we are proud to announce our latest partnership in Sweden, supporting Team Göta Traneberg youth ice hockey**. Through this partnership our aim is to support a healthy and vibrant future for the local youth by connecting them with a sport that brings them joy while teaching valuable life skills of team building, responsibility, and leadership.

Ice hockey, a sport in which Sweden has excelled for many years, is attracting a growing number of female players. However, there are relatively few girls and women ice hockey clubs and competitions. Göta Traneberg, together with Ekerö IK and Hässelby/Källvesta, are creating a team—Team Västerort—to participate in the first girl's junior hockey league in Stockholm. Supporting this partnership also builds on our commitment to help build a gender-balanced society across industries. This is further supported by HCL's **Women Lead** initiative that we have launched in the Nordics to help aspiring women succeed in the corporate world.

Youth ice hockey

Employee Experience

At HCL Sweden AB, the employee experience encompasses the full employee life cycle at various stages. HCL Sweden AB's intervention at various stages are as follows:

- **Join:** All on-boarding initiatives are designed to enable new employees at HCL Sweden AB to contribute the best to the organization while paving way for a successful career ahead. The organization makes all the efforts to bring them not just into the job but the intrinsic culture of the organization. This helps in the overall benefits of shorter learning curves, stronger employee commitment, and better attrition levels.
- **Learn:** As Learning and Competency Development continually prove to be the most sustainable sources of competitive advantage in IT industry, HCL Sweden AB strives to focus on bridging the demand and supply gap through re-skilling and up-skilling. Hence, trainings are provided not only for achieving proficiency in the current role but also help prepare for role enhancement. While proficiency training improves employee's competency in his/ her areas of work, role-based curriculum and training helps employees in preparing themselves for career advancement within the organization.
- **Deploy:** At HCL Sweden AB, one gets to be in a world of opportunities. Whether it is about working on an opportunity that came along an employee's way, or creating a new opportunity, the organization makes sure that employees are always positioned at the right place, and right time.
- **Perform: Exchange Module**: This platform and exercise helps capture individual conversations between employees and their managers and bridges the gap between Expectation and Feedback Exchange. At HCL Sweden AB, it is suggested to the employees at all levels to have discussion with their managers about their work-related goals and targets at the beginning of the review period as well as the trigger of project assignations during the review period. The review period will be 12 months (April to March) of a financial year. By default, the Goals created will be private mode. Employees have the flexibility and can change the visibility to public/private mode taking into consideration the sensitivity towards goals for their projects. The feedback exchange happens twice a year, but the annual cycle is always the most important one; although the employees and managers are always encouraged for continuous conversations all through the year. Employees

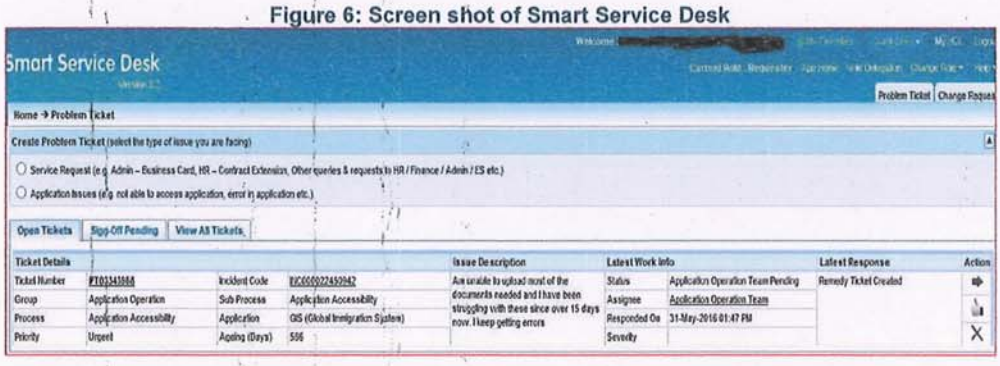
and Managers should have at least one quick review after a project gets over or once a quarter whichever is earlier to ensure goals are aligned, progress is on track and course correction if required is discussed and executed well. It is important to record discussions post meetings and share status reports at regular intervals. After six months of the review period, these goals will form the basis of Feedback Exchange Review. The platform is monitored and thus, all employees are usually on track in setting their goals, which are then recorded by the manager and HR and executed as per mid-year or annual cycle.

- **Recognize**: Recognition plays an important role in encouraging and motivating employees towards higher levels of performance. They serve as a channel for commending the efforts and achievements of a job well done or simply to go the 'extra mile'. Recognition could come to them as a note of appreciation from manager, an applause from peer or in the form of sharing the spotlight with the leadership. The form and timeliness of the recognition go a long way in ensuring that employees are emotionally connected with the organization.

Other Initiatives and Events

- Town halls, Diversity and Inclusion initiatives, Employee Engagements were conducted throughout the year through environmental initiatives, cultural celebrations and employees connect programmes etc.
  Under the purview of these broader initiatives, International Women's Day is celebrated annually in the month of March, International Culture Month is celebrated on the 21st of May and Mid Summer's night, along with Easter and Christmas celebrations as well.
- HCL Sweden AB celebrates the Earth Hour on 24th of March 2019 during which Sweden Office conducts an awareness drive and sent out mailers to all the employees in Sweden.
- Smart Service Desk: At HCL Sweden AB, employees also have individual access to HCL's 'Smart service Desk' – a system through which they can raise problem tickets on all issues related to employee lifecycle and there is a stipulated timeline to close these issues and related tickets; thereby addressing the employee concerns effectively, this creates a good employee experience and productive work environment.

Figure 6: Screen shot of Smart Service Desk



Training and Development

Training and development form an important part of workplace management at HCL. We have a well-defined policy and mechanism in place to ensure that employees receive regular training for performance improvement and skill upgradation.

Health and Safety of Employees

We are committed to provide a safe and healthy working environment for our employees and associates. We ensure that none of our employees or workers are subjected to high incident or high-risk disease related to their individual occupation.

Majority of illnesses depends on workload, unclear instructions, lack of prioritizing and being available round the clock. However, our focus is on Employees Health and wellbeing and to be compliant with the Swedish Work Environment Act and related Provisions.

In line with the Swedish Work Environment Authorities provisions, we are using a Sharepoint site for managers' information and templates for their tasks. The process for Allocation of tasks to managers is runs through the Host network. We are supporting the network by creating the necessary templates, education material, reports and policies needed.

At HCL Sweden AB, there is a special focus on Health and safety of the employees. Specific goals are set for each site with AMK committee. Every committee meets 4 times in a year and conducts health and safety inspection at the facilities at least 4 times in a year. Basic health and safety training is conducted for all the newly joined managers. It is mandatory for the managers to complete the training and later undergo follow up training every 5th year of their tenure.

The Company is also planning to get ISO 45001/OHSAS 18001 certified in FY 2020-21. Emergency preparedness plans have also been put in place and employees have been trained.

Environment Sustainability

HCL Sweden AB strives to achieve excellence in environment management in its area of operations by meeting all applicable Environment laws of the land and other requirements applicable to HCL Sweden AB. The organization also integrates environmental considerations into all its areas of operations, considering the environment risks, organizational responsibilities and capability.

As a responsible corporate, HCL Sweden AB believes that it has an important role to play in addressing global challenges such as climate change and environmental sustainability. HCL Sweden AB complies with the Swedish Environmental Code (SFS 1998:808) and the Ordinance on Environmental Quality Standards on Ambient Air (SFS 2010:477) which encapsulate the following:

- Protection of human health and the environment against damage and detriment, whether caused by pollutants or other impacts.
- Protection and Preservation of valuable natural and cultural environment.
- Preservation of bio-diversity.
- Securing the use of land, water and the physical environment in general to achieve long-term management in ecological, social, cultural and economic terms.
- Re-use and recycle, as well as efficient management of materials, raw materials and energy are encouraged so that natural cycles are established and maintained.

Energy Consumption of HCL Sweden AB for FY 2019-20

HCL Sweden AB now does not have any offices registered under it.

	2019-20 (kWh)	2018-19 (kWh)	y-o-y change (%)
Energy Consumption	Not reported	7065.98	NA

All the environmental aspects are identified and a mitigation plan is prepared with respect to various elements namely:

- Segregation of waste at site and disposal in a safe manner
- Recycling of waste
- Judicious usage of natural resources
- Promoting low carbon footprint

In line with building a sustainable environment, the organization tries to leverage every opportunity to responsibly manage the ecosystem. Our focus is to protect human health and environment against damage and detriment whether caused by pollutants or other impacts. Various initiatives are taken to protect and preserve our bio-diversity, natural and cultural environment. There are processes in place for making optimum use of natural resources like water, land and the physical environment to create an ecological balance in social, cultural and economic terms. The organization has plans and processes in place for optimum management of the resources by re-use and recycle of materials. Raw materials and energy so that the natural cycles are established and maintained.

HCL Sweden AB commits itself to confronting these challenges by assuming a leadership role in fostering a sustainable environment and responding appropriately to the risks posed by Environment degradation. HCL Sweden AB strives to achieve excellence in environment management in its area of operations by meeting all applicable environment laws of the land and other requirements. The organization also integrates environmental considerations into all its areas of operations, considering the environment risks, organizational responsibilities and capability. At the enterprise level HCL Technologies Ltd., including HCL Sweden AB ensures that it reduces the ecological footprints through optimized utilisation of natural resources like land, water etc.

At HCL, we are driving our Environmental Goals in line with our last Materiality Assessment that was undertaken at the company's macro level; which also underlines the importance of the Sustainable Goals stipulated by the United Nations. The strategy is crafted at the group level and driven across our geographies. However, in specific, we promote initiatives such as carpooling, work from home, etc. We also measure and monitor our energy and water footprint. We promote video conferencing for reducing GHG emissions. In Sweden, we are making endeavours to get our Gothenburg office as confirmed under the ISO 14001 Certification and the target is to achieve the same within the new financial Year.